

LA APLICACIÓN DEL ACUERDO NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES¹

PREVENTION OF LABOUR RISKS IN COLLECTIVE BARGAINING

Por

M^a Luisa Pérez Guerrero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva.

RESUMEN

El análisis de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva se torna un elemento de actualidad especialmente en tiempos de dificultades económicas para las empresas, en los que no puede prescindirse de los mecanismos adecuados que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa.

A su vez, la aparición de nuevos riesgos laborales y su regulación a través de normas y Acuerdos de carácter internacional, hacen de la negociación colectiva el instrumento adecuado para completar y desarrollar las previsiones normativas sobre prevención de riesgos laborales. El tratamiento del acoso laboral o de la violencia en el trabajo, son considerados como riesgos emergentes en nuestros días. Pero, sin duda, es la negociación colectiva la que puede aportar dinamismo y actualidad a la regulación y establecimiento de mecanismos de protección frente a estos y otros riesgos laborales.

La implicación de los interlocutores sociales en el control y regulación de estos mecanismos resulta fundamental para garantizar su aplicabilidad y eficacia en el ámbito laboral.

¹ Este trabajo se realiza en el marco del desarrollo del Proyecto de Investigación denominado “Estudio de las reformas estatutarias: los nuevos derechos estatutarios. Estado Social de las Autonomías y financiación autonómica”. Código SEJ-4078.

PALABRAS CLAVE: Seguridad y salud, riesgos laborales, negociación colectiva, acoso laboral, prevención de riesgos.

ABSTRACT

The analysis of the Prevention of Labour Risks in the collective bargaining becomes an important element especially nowadays, when companies have to pass economic difficulties. We cannot permit that the right mechanisms to guarantee the security and safety of the workers are depended on the economic conditions.

Although, the appearance of new labour risks and their regulation through norms and international Agreements, makes the collective bargaining the appropriate instrument to complete and develop the normative forecasts on prevention of labour risks. The harassment, mobbing and violence in work places, are considered as emergent risks in our days, and have been treated by the international instances. Really, the collective bargaining can contribute in a dynamic and actually way to regulate and establish the mechanisms to prevent those labour risks.

The implication of the social partners in order to regulate and control these mechanisms is necessary to guarantee its applicability and effectiveness in the labour environment.

KEY WORDS:

Labour risks, prevention, collective bargaining, harassment, mobbing and violence

1. INTRODUCCIÓN.

El análisis de la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva se revela como una cuestión de máxima actualidad en estos momentos. En primer lugar, porque, como puede observarse, cada vez son más las referencias que a esta materia encontramos en los Acuerdos Interconfederales de Negociación; pero también por la

continua aparición de nuevos riesgos sociales que requieren ser combatidos a través de estrategias que ofrezcan un tratamiento adecuado a través de la negociación colectiva. Es precisamente su carácter dinámico lo que concede a la negociación colectiva la idoneidad para la regulación de ciertas materias relacionadas con la prevención. A través de la negociación es posible adaptar la normativa sobre prevención a las necesidades de los diferentes sectores productivos, así como dar respuesta a los nuevos riesgos emergentes.

Igualmente, resulta oportuno analizar las diferentes reformas operadas en el marco de la prevención de riesgos laborales en relación a la negociación colectiva cuando han transcurrido más de diez años desde la aparición de la Ley de Prevención en el ordenamiento jurídico español.

Es innegable el interés que el tema suscita entre la doctrina iuslaboralista, dada la continua aparición de estudios científicos al respecto. No obstante, el objetivo de nuestro estudio es poner de manifiesto el marco jurídico actual al que se enfrentan los agentes sociales en relación con la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en lo referente a las obligaciones como en lo relacionado con la responsabilidad surgida del incumplimiento de las mismas.

2. EL MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) de 1995 representó un cambio cualitativo en el tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales introduciendo la denominada “cultura de la prevención”. Dejó atrás el espíritu reparador del daño que conservaban las normas sobre prevención de riesgos laborales, para sustituirlo por un concepto preventivo que se acomodaba más y mejor a las exigencias de la normativa comunitaria.

Ya en la Carta Social Comunitaria de 1989 se incluyó el derecho a la protección de la salud y la seguridad en el medio de trabajo, si bien la Directiva Marco 89/391/CEE lo materializó en un mandato a los Estados Miembros para regular este derecho conforme a las disposiciones mínimas contenidas en la misma. Desde entonces, muchas han sido las directivas dictadas en el ámbito de la Seguridad y Salud de los trabajadores, como muchos han sido los trabajos de las instituciones europeas para elaborar una Estrategia común en la materia.

Así, la Directiva Marco fomentaba, así, la cultura de la prevención, basada en la eliminación o minimización del riesgo para evitar el resultado de daño. De un derecho eminentemente reparador e indemnizatorio se pasaba a una normativa basada en la prevención del daño, para lo que se requiere el análisis y correcto conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo.

Pero es precisamente el carácter dinámico de los riesgos laborales, determinado por la continua aparición de nuevos riesgos y la a menudo frecuente modificación en las formas de organización del trabajo, lo que lleva a la Comisión a elaborar una primera Comunicación sobre la estrategia comunitaria de seguridad y salud para afrontar los cambios en el mundo del trabajo². En dicho trabajo la Comisión presentó su estrategia para el período 2002-2006, basándola en tres rasgos:

- adaptar un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos;
- consolidar una cultura de prevención del riesgo

² Comunicación de la Comisión *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*. COM (2002) 118 final.

- y fomentar una política social ambiciosa que contribuya a mejorar la competitividad de nuestros mercados.

El compromiso por la calidad en el empleo y la cultura de la prevención ha inspirado toda la normativa española sobre prevención de riesgos laborales. Así, la Ley de Prevención asume la necesidad de fomentar la cultura de la prevención, empezando por su propio nombre y terminando por la inclusión de un gran número de deberes empresariales relacionados con el análisis y evaluación de los riesgos y la planificación de los medios de prevención en la empresa. Del contenido de algunos de estos deberes nos ocuparemos a lo largo de este trabajo.

La Ley de Prevención resultó desarrollada por un amplio número de reglamentos destinados a aplicar las previsiones normativas en los diferentes ámbitos de protección a los que se extiende la Ley. Así, destacamos, por ejemplo, los reglamentos de Servicios de Prevención o de diferentes técnicas de protección frente a riesgos concretos.

3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ante este extenso y completo panorama regulador de la Prevención de Riesgos en España, poco espacio parece quedar a la negociación; y quizás esta haya sido la causa por la que durante los primeros años de vigencia de la LPRL y su desarrollo reglamentario, los agentes sociales apenas consideraran esta materia como un contenido negocial de sus acuerdos sociales.

Sin embargo, muchas de estas normas a las que nos hemos referido hacen referencia al auténtico papel de la negociación colectiva en relación a la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Comisión Europea hace constar en su Estrategia para la calidad en el empleo la necesidad de implicar a los agentes sociales en la difusión de la cultura de la

prevención. Precisamente la agenda social adoptada por el Consejo Europeo de Niza definió los ejes esenciales de la nueva estrategia comunitaria destacando que debían contribuir a adaptarse a los cambios en el ámbito laboral. Siguiendo esta línea, el documento elaborado para el período 2002-2006 propuso continuar esta labor poniendo en marcha una auténtica estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, «que se base en la fijación de objetivos comunes y comparables y en la que se incluya un plan de acción para el refuerzo de la aplicación, el control y la evaluación de las directivas existentes e iniciativas relativas a los riesgos aún no cubiertos o insuficientemente cubiertos..., y que fomente el recurso al análisis de los riesgos como elemento de un enfoque preventivo»³. De este modo, se ponía de manifiesto cómo la Comisión proponía una reflexión sobre la importancia de la seguridad y la salud en el entorno laboral, como partes integrantes de la gestión de la calidad y elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos.

Así mismo, manifiesta que la consecución de un verdadero “bienestar en el trabajo” exige combinar todos los instrumentos a su alcance, considerando que en un mundo del trabajo sometido a constantes cambios, es igualmente importante promover vías de progreso a través de los interlocutores sociales, a escala sectorial o multisectorial. Se hace hincapié, por tanto, en la idoneidad del diálogo social para la consecución de los objetivos propuestos de llevar a cabo una adaptación a los continuos cambios en el mundo laboral.

Por su parte, la Comisión, tras el éxito en los resultados de la primera estrategia, propone una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo elaborada para el período 2007-2012⁴. En esta nueva estrategia, la Comisión valora positivamente

³ La Comisión se refiere en estos casos a riesgos como las lesiones cutáneas por exposición prolongada al sol, o los nuevos riesgos como el estrés, las dolencias musculares y óseas, así como las nuevas situaciones de trabajo.

⁴ COM (2007) 62 final.

la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como mecanismo de garantía de calidad y de productividad en el trabajo, que contribuye, sin duda, a promover el crecimiento económico y el empleo. Así, indica la Comisión que «la falta de protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo puede desembocar en un absentismo por accidentes laborales y por enfermedades profesionales»; resaltando el importante coste económico y para la competitividad de las empresas que ello conlleva.

De este modo propone también combatir los nuevos riesgos laborales – como los relacionados con la salud mental en el trabajo – a través de mecanismos basados en la difusión de la cultura de la prevención y la educación de los trabajadores y pequeños empresarios. Apela, para terminar, la Comisión a la necesidad de modernizar la legislación de los Estados Miembros en materia de prevención de riesgos laborales y de reforzar la aplicación de la legislación comunitaria a través de elaboración de instrumentos que faciliten la aplicación del acervo comunitario. Asimismo, la Comisión se compromete a velar por la adaptación del marco normativo a los últimos progresos técnicos y a la evolución del mundo laboral «respetando al mismo tiempo los principios de una legislación coherente, sencilla y eficaz y el objetivo comunitario de reducción de las cargas administrativas para las empresas».

4. LA CONTINUA EMERGENCIA DE NUEVOS RIESGOS SOCIALES Y SU RESPUESTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Simplificar el marco legislativo y adaptarse a los cambios es uno de los aspectos de la Nueva Estrategia Comunitaria que acabamos de describir (2007-2012). Sin embargo, para poder entender este objetivo es importante delimitar el concepto de «nuevos riesgos sociales». En la mayoría de los casos, la aparición de nuevos riesgos se atribuye a la constante modificación de los procesos productivos y a la introducción de

nuevos medios de trabajo. Así, los avances tecnológicos y las nuevas formas de organizar la producción son factores que generan de forma continua nuevos riesgos. Pero también constituyen factores de cambio y de generación de nuevos riesgos aquellos que tienen naturaleza sociológica.

Así, la Comisión Europea, en la elaboración de su estrategia para los años 2002-2006, destacó como principales cambios que afectan al mundo laboral los siguientes:

- En primer lugar, destaca los denominados cambios sociales, incluyendo entre ellos tanto el aumento de la población activa femenina (sensibles a determinados riesgos), como el continuo envejecimiento de la población. En nuestro caso, ambos factores precisan un tratamiento específico de estos colectivos para adaptar el puesto de trabajo a sus necesidades y prever las normas que permitan prevenir los riesgos ante los que son especialmente vulnerables.
- En segundo lugar, hemos de considerar en la actualidad importantes cambios en las formas de trabajo y organización productiva. Así, el aumento de la temporalidad y los fenómenos de descentralización y deslocalización productiva, y las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo han de ser tomadas en cuenta a la hora de negociar las condiciones de seguridad y salud en las empresas.
- Finalmente, se destacan importantes cambios en la naturaleza de los riesgos, tales como enfermedades emergentes: estrés, depresión, ansiedad. Y nuevos riesgos dignos de protección como la violencia, el acoso, o la intimidación⁵ que comienzan a ser objeto de negociación y regulación en la actualidad.

Por su parte, la nueva estrategia aborda los nuevos riesgos desde otra perspectiva, la necesidad de garantizar la calidad en el trabajo para fomentar la productividad y la

⁵ En relación al acoso moral y la negociación colectiva, vid. en esta misma Revista el trabajo de CALVO GALLEGOS, F.J., “Mobbing y negociación colectiva”, en Revista 28 de abril, <http://www.uhu.es/revista28deabril/index2.php>, 2007.

competitividad de nuestras empresas. De este modo, también apela a todos los mecanismos normativos a nuestro alcance, en esta ocasión para fomentar la cultura de la prevención.

Sin embargo, la naturaleza de los riesgos profesionales cambia constantemente y esto hace que sea preciso marcar unos retos para la estrategia en materia de seguridad y salud. Los retos destacados por el Informe de la Comisión son los siguientes:

- la tasa de trabajadores que sufren problemas de salud es ligeramente inferior al 30%.
- La reducción de los riesgos no es homogénea, siendo preciso distinguir las medidas de protección para los diferentes colectivos más sensibles a ciertos riesgos. Así, siguen existiendo colectivos especialmente diferenciados como son los jóvenes, trabajadores migrantes, trabajadores de más edad y aquellos que tienen un empleo precario.
- También puede distinguirse el éxito de la política preventiva en ciertos tipos de empresas. Las PYMES, en particular, se muestran especialmente vulnerables a ciertos riesgos.
- La participación de la mujer sigue aumentando en el mercado de trabajo, también lo hace el número de trabajadores migrantes, el envejecimiento de la población activa europea es una realidad.

Sin embargo, nos toca a nosotros en este trabajo determinar cuál es el papel de la negociación colectiva en estos momentos en España. Podemos decir, a grandes rasgos que el principal papel de la negociación será adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de producción o de la organización empresarial en la que será de aplicación.

5. LA MATERIAS PREVENTIVAS A CONSIDERAR EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para analizar correctamente las materias que deben ser tratadas por nuestros convenios colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, será preciso realizar un estudio de los Acuerdos Interconfederales, especialmente el de 2007, prorrogado al año 2008, sobre la Negociación colectiva. En ellos encontramos continuas referencias al contenido y estructura de la Negociación colectiva.

La innegable realidad actual es que, aunque se nota cierto descenso en los índices de siniestralidad laboral, éste sigue siendo bastante elevado en ciertos sectores de producción. Es por ello que en estos sectores se precise incrementar y reforzar la vigilancia del cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

El ANC recomienda el tratamiento de ciertos contenidos de forma necesaria en la negociación colectiva. Pero, ante todo, recuerda que habrá de considerarse, en el tratamiento de la materia, el principio de “integración de la prevención”, de forma que toda la actividad preventiva de la empresa se encuentre integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

a) Vigilancia de la Salud.

Considerando las materias que habrán de ser objeto de negociación, el ANC comienza mencionando la Vigilancia de la salud, de crucial importancia como mecanismo de prevención de accidentes y detección y prevención, sobre todo, de enfermedades profesionales. Sin embargo, podemos dejar constancia de que, debido a la extensa regulación legal en la materia, ésta ha sido poco tratada en la negociación colectiva.

Salvo el carácter obligatorio o voluntario, que suele venir determinado por la Ley o bien por la naturaleza de la actividad realizada, es poco frecuente encontrar en la

negociación colectiva alguna mención al tema. Casi todos los textos vigentes se refieren a la necesidad de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico al año, que tendrá carácter general y voluntario. Algunos, más aventurados, incluyen la necesidad de someterse a este tipo de reconocimientos en el momento del ingreso al trabajo por vez primera.

El ANC 2007 insiste una vez más en la necesidad de realizar reconocimientos específicos y dejar aún lado los tradicionales reconocimientos genéricos que poco aportan al conocimiento y prevención de los riesgos propios de un puesto de trabajo⁶. Por ello se recomienda la concertación de reconocimientos médicos que se destinen a atender las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, y vayan dirigidos a prevenir la aparición de nuevas enfermedades profesionales, así como a detectar y evitar las ya conocidas. Este aspecto es especialmente importante si se tiene en cuenta que es una buena forma de evitar el absentismo laboral. Lo fundamental es, sin duda, la adecuación del reconocimiento al puesto de trabajo y al sector de actividad.

b) Formación:

En materia de formación, la Ley de PRL exige que el trabajador reciba, antes de ingresar en el puesto de trabajo, la formación adecuada y suficiente para desempeñar su puesto de trabajo. No sólo debe conocer los riesgos sino que debe saber cómo combatirlos y protegerse frente a ellos. Sin embargo, son pocos los convenios que tratan esta materia y muchos los que reproducen exactamente el precepto legal. Es por ello que el sistema de formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos suele quedar en el ámbito de dirección del empresario o del servicio de prevención, en caso de ser ajeno.

⁶ Un ejemplo de este tipo de previsión lo encontramos en el Convenio Colectivo de las Industrias Químicas (BOE de 29 de agosto de 2007), aunque con una afirmación un tanto genérica que deberá ser concretada por los convenios de ámbito empresarial.

El ANC hace hincapié en la importancia de la formación de los trabajadores como «herramienta para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales»; y aboga por la consideración de ésta en los convenios de ámbito sectorial o inferior «que deberán contener, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector». Este extremo es de suma importancia, considerando el deber de adaptar la actividad genérica de prevención de riesgos laborales al sector, en general, y al puesto de trabajo, en particular. Además, resulta interesante la determinación de un número de horas aproximadas de formación para garantizar el buen aprendizaje de las técnicas idóneas para combatir los riesgos.

No obstante, anima el ANC a hacer compatible esta última recomendación con la formación específica que reciban los trabajadores, acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo, en el ámbito de una empresa.

Recomienda, también, reservar al ámbito sectorial la determinación del número de horas de formación de los Delegados de Prevención, en función de la peligrosidad de la actividad.

c) Representación de los trabajadores.

Otra de las materias cuyo tratamiento se recomienda a la negociación colectiva es la de los aspectos relacionados con la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Así, es posible recurrir a regulaciones específicas que solventen aspectos relacionados con la determinación de los representantes de los trabajadores en materia de prevención, para mejorar los mínimos de derecho necesario recogidos en la norma. Asimismo, es igualmente relevante el tratamiento del crédito horario y formación exigida a estos representantes y la regulación de las normas de

funcionamiento de los órganos representativos en materia de Salud Laboral, especialmente de las Comisiones Paritarias con potestad para analizar y estudiar propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Otro aspecto relacionado con la representación de los trabajadores en la materia es la regulación de las funciones de los Delegados de Prevención, al margen de las establecidas en la Ley. Se trata de incrementar el conjunto de sus funciones con el objetivo de que exista una cooperación efectiva entre los trabajadores y la dirección de la empresa en la promoción y ejecución de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos.

El ANC reserva a la negociación de ámbito sectorial la responsabilidad del seguimiento, la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y sus responsabilidades derivadas. Asimismo, indica el ANC la posibilidad de abordar en los citados convenios colectivos, los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a la evaluación de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

Es esta regulación una muestra más de la confianza que el ANC deposita en la negociación a niveles más elevados, al menos en el tratamiento de las materias relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales. Esto es lógico, desde nuestro punto de vista, si atendemos a la mayor formación de los negociadores en ámbitos territoriales más amplios y al hecho de que la negociación en dichos ámbitos permite aplicar el resultado de la misma al mayor número de trabajadores posibles dentro de un sector o ámbito territorial. Es por ello que, en relación a las funciones de promoción, desarrollo y aplicación efectiva de lo negociado, el ANC menciona especialmente la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Si recorremos algunos convenios colectivos fruto de la negociación en estos ámbitos es posible comprobar que, en efecto, esto ha sido así, aunque no para todos los sectores de actividad.

d) Políticas sociosanitarias. El ANC se refiere en este caso a la regulación, dentro del marco de las políticas públicas sociosanitarias, de procedimientos destinados a prevenir y analizar la incidencia de la dependencia del alcohol y de otras sustancias, sobre la salud y la seguridad de los trabajadores. El establecimiento de las mismas, entendemos, deberá realizarse con total respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores, tal y como se prescribe para el caso de la vigilancia de la salud y como se deduce de la doctrina constitucional al respecto.

e) Procedimiento de información y consulta en supuestos del art. 24 LPRL. Este supuesto es uno de los que mayor sensibilidad y preocupación ha generado, especialmente en determinados sectores, cuya actividad ha sido calificada como peligrosa, conforme a la normativa reglamentaria. El contenido de la negociación podrá ir dirigido a regular procedimientos de información y consulta en materia de riesgos derivados de la propia concurrencia de actividades o bien los mecanismos de coordinación exigidos entre las diferentes empresas concurrentes.

Este extremo resultará de indudable interés para el empresario, a la luz del régimen jurídico de responsabilidad establecido en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁷.

f) Estrés laboral. Tal y como indica el ANC, el estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo en el ámbito

⁷ Así puede observarse en el Convenio colectivo de Industrias Químicas, en cuyo art. 66 se regula la creación de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, creado al amparo del RD 171/2004, con competencias para evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, analizando la actividad de los trabajadores en el ámbito de la empresa principal, y proponer las medidas que se estimen oportunas.

europeo. Los firmantes del ANC desean poner de manifiesto la importancia que, como en el caso del teletrabajo, tienen los Acuerdos Marco en el ámbito Europeo. Así lo define el ANC como *un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterio de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.*

Por su parte, el Acuerdo de Prórroga del ANC 2007 y sus anexos, publicado en enero 2008, también da un tratamiento destacado a la materia de *Seguridad y salud en el trabajo*, centrándose en aspectos ya tratados en el ANC 2007, con la intención de mejorar e incentivar el papel de los interlocutores sociales en la regulación de la prevención de riesgos laborales. Sobre la base de lo acordado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), a través de la que se establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, la prórroga del ANC pretende señalar los objetivos que deberán alcanzarse a través de la negociación colectiva. El principal y más perseguido es, como hemos indicado, el de fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo; debiendo abordarse, además, ciertos aspectos de relevancia conforme a la distribución sectorial recomendada en el Acuerdo.

a) Creación de órganos paritarios sectoriales de ámbito estatal para la promoción de la seguridad y salud. El objetivo de los mismos se centrará en divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como de los derechos y obligaciones preventivas de empresarios y trabajadores, y en la promoción de las actividades preventivas⁸.

⁸ Un ejemplo de estas comisiones paritarias lo encontramos en el Convenio General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de AT (BOE de 10 de diciembre de 2008), en el que se

Se prevé asimismo la elaboración, a través de los diferentes convenios sectoriales, de acciones específicas para el fomento y mejora de la participación de los órganos de representación en materia de seguridad y salud en la empresa; así como programas de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo en aquellas empresas que carecen de dicha representación. Se cuidará, además, la coordinación entre estos programas sectoriales y los posibles programas de carácter territorial que se coordinen desde las propias Comunidades Autónomas.

Se cuenta además con el apoyo institucional adecuado, tanto en materia de vigilancia como desde el punto de vista económico, a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Especial mención merece la adhesión al Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (26 de abril de 2007). Considerado éste como un riesgo emergente en el ANC 2007 y definido en cierta medida en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, el ANC reproduce dicho acuerdo, como muestra de su aceptación.

El Acuerdo define el acoso y la violencia en el trabajo y establece mecanismos de prevención y detección de los problemas relacionados con los mismos. Destaca la especial referencia al deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo; sobre la base de que se encuentran bajo el poder de dirección empresarial. Dicha previsión se muestra coherente con los últimos y más modernos pronunciamientos judiciales, que atribuyen la responsabilidad del acoso en el lugar de trabajo al empresario, si éste conoce la situación y no hace nada por evitarla.

prevé la creación de una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que asumirá la canalización de iniciativas que sobre dichas materias pudieran plantearse sectorialmente, figurando entre sus objetivos fundamentales el de analizar la realidad sectorial en materia de prevención de riesgos laborales. Otros convenios han optado por la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con el mismo objetivo. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España S.A. y del Convenio Colectivo de Transformación Agraria S.A. (BOE de 1 de abril de 2005).

El objetivo del Acuerdo se centra en el conocimiento de empleadores, trabajadores y sus representantes sobre el acoso y violencia en el trabajo, facilitándoles los mecanismos necesarios para poder identificar, prevenir y actuar ante problemas de acoso y violencia en el trabajo. Las previsiones en materia de acoso en el trabajo y violencia de género han sido muy bien acogidas por los convenios sectoriales que se han atrevido a contemplar entre sus normas medidas de protección de los trabajadores frente a los mismos.⁹

6. CONCLUSIONES

Como consecuencia de un primer estudio de la negociación colectiva sectorial de ámbito nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, es posible concluir que, en función del sector de actividad en que nos encontremos, el grado de tratamiento de la materia y, sobre todo, el grado de satisfacción de los trabajadores, varía de forma muy acentuada.

No cabe duda de que, en tiempos de dificultad económica como los que atravesamos, es difícil mantener los niveles de protección de seguridad y salud de los trabajadores; como también lo es recurrir a los medios más avanzados de protección; sin embargo, ello no puede impedirnos mantener un estatus de protección suficiente y adecuado, que puede ser utilizado como instrumento de mejora de la productividad.

Es importante destacar, también, el especial tratamiento que reciben los nuevos riesgos o riesgos emergentes del trabajo, para los que la representación de los trabajadores ha de desarrollar mecanismos de identificación y prevención que resultan vitales para el mantenimiento de un buen ambiente de trabajo.

⁹ Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Paradores de Turismo de España S.A. (BOE de 3 de diciembre de 2008) que prevé la aplicación de un Protocolo de actuación en casos de acoso moral, acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo.

Muchos son, por tanto, los retos de la negociación colectiva de nuestros días, en materia de prevención de riesgos laborales, pero importante es también el apoyo institucional, tanto normativo como económico. Entendemos que es imprescindible que los empresarios, principales responsables de la existencia de mecanismos de prevención en la empresa, reciban ayudas públicas que impidan condicionar la eficacia de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, en función de la solvencia económica de la empresa. Es este otro de los retos fundamentales del sistema español de prevención de riesgos laborales.

BILIOGRAFIA

ANC 2007. Publicado en el BOE de 24 de febrero de 2007 (Resolución de 9 de Febrero de 2007) y su prórroga publicada en el BOE de 14 de enero de 2008 (Resolución de 21 de diciembre de 2007).

CALVO GALLEGO, Javier, “Mobbing y negociación colectiva”, en Revista 28 de abril, <http://www.uhu.es/revista28deabril/index2.php>, 2007.

LUQUE CORTELLA, GARCÍA BENAVIDES, MONTAGUT Y DEL REY, “Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, En [Civitas. Revista española de derecho del trabajo](#), nº 111, 2002, págs. 345-358

MELLENDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ, Lourdes, *La prevención de riesgos laborales en la Negociación Colectiva*, Cuadernos de Aranzadi Social, Navarra, 2004.

MUÑOZ RUIZ y MERCADER UGINA, “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, en Aranzadi Social, nº 5, 2002, págs. 887-904.

NAVARRO NIETO, F., “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, [Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social](#), 75, 2004, págs. 11-58.